

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA  
PADA TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN  
DI RS. ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



Oleh :

**RIZKA MAULANA**

**F 100.100.124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA**  
**PADA TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN**  
**DI RS. ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

**RIZKA MAULANA**

**F 100.100.124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2014**

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA PADA  
TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN  
DI RS. ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA**

Disusun oleh :

**Rizka Maulana**  
F 100 100 124

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing Skripsi



Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si

Tanggal, 19 Mei 2014

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA  
PADA TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN  
DI RS. ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA**

Yang Diajukan Oleh :

**RIZKA MAULANA**

**F 100.100.124**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

4 Juni 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Penguji Utama

**Achmad Dwitvanto, S.Psi., M. Si**

Penguji Pendamping I

**Drs. Moh Amir, M.Si**

Penguji Pendamping II

**R. Yudhi Satria Restu, S.E., S.Psi., M.Si**

Surakarta, 4 Juni 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



**Taufik, M.Si., Ph.D**

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA  
PADA TENAGA KESEHATAN NON KEPERAWATAN DI RS.  
ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA**

**Rizka Maulana**

**Achmad Dwityanto**

[maulanarizka17@gmail.com](mailto:maulanarizka17@gmail.com)

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstraksi : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara manajemen diri dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara manajemen diri dengan stres kerja. Populasi penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di Kabupaten Sukoharjo. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *random sampling*. Alat ukur yang digunakan yakni: (1) skala manajemen diri dan (2) skala stres kerja. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberi sumbangan ilmiah dalam penerapan ilmu psikologis di bidang industri dan organisasi, terutama mengenai manajemen diri dan stres kerja. Peran manajemen diri dengan stres kerja sebesar 31,6%.

Kata Kunci : manajemen diri, stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta

## PENDAHULUAN

Semua pekerjaan memiliki resiko dan potensi bahaya yang berpengaruh pada tenaga kerja. Resiko dan potensi bahaya tersebut dapat berupa gangguan baik berupa fisik maupun psikis. Gangguan psikis kadang sering terabaikan, padahal gangguan ini merupakan salah satu faktor yang perlu untuk diperhatikan karena berpengaruh pada kesehatan mental pekerja. Gangguan psikis yang tidak segera diatasi akan berdampak pada timbulnya stres.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir dialami oleh para pekerja. Stres kerja menurut Seyle (dalam Waluyo, 2013) menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. *Stressor* kerja menurut Waluyo (2013) merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Semua lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. Salah satunya adalah lingkungan

pekerjaan yang berhubungan erat dengan layanan kesehatan masyarakat contohnya rumah sakit, dimana tenaga kesehatan dituntut untuk membantu pasien dalam meningkatkan kesehatan dan mencapai kesembuhan yang optimal baik fisik, psikis maupun sosial. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan yang berkualitas oleh pihak rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (SDM), yang meliputi tenaga kesehatan (medis) dan non kesehatan (non medis).

Penyebab stres dalam pekerjaan dibagi menjadi dua, yaitu Group *stressor* dan Individual *stressor*. Group *stressor* adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antar individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

Sedangkan individual *stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. (Waluyo, 2013).

Pada umumnya, individu yang memiliki tingkat kemandirian yang tinggi relatif mampu menghadapi stres dengan baik. Pribadi yang mandiri akan mampu mengenal apa yang harus dilakukannya dan mampu mengendalikan perilaku yang harus diwujudkannya. Menurut Afram (2012) seseorang perlu mengenal atau mengerti dirinya sendiri sekaligus mengelolanya dengan baik, ini merupakan pengertian dari manajemen diri.

Tidak optimalnya manajemen diri yang dimiliki oleh individu menyebabkan individu sulit mengendalikan perasaan, tingkah laku dan pikiran dalam menyelesaikan tujuan. Menurut Macan, 1990 (dalam Ratih, 2013)

individu yang dapat memanfaatkan waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu manajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, apakah pekerjaan kantor atau pekerjaan lain, memiliki kemampuan manajemen diri, dapat mengatur dan mengorganisasikan. Pendapat yang relevan diutarakan oleh Prijosaksono (2001) yang mengemukakan manajemen diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya.

Apabila individu memiliki manajemen diri yang baik, maka akan ada kecenderungan bahwa individu tersebut mampu mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya. Namun apabila individu yang terjebak dalam proses

pengaturan dirinya sendiri, mereka akan merasa kesulitan untuk membagi waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang semakin menumpuk, sehingga tugas dan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Penumpukan pekerjaan menjadi salah satu sumber dari stres kerja yaitu pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut guna mengadakan penelitian berjudul : “Hubungan Antara Manajemen Diri Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta”.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara manajemen diri dengan stres kerja.
2. Mengetahui peran manajemen diri terhadap stres kerja.
3. Mengetahui seberapa besar tingkat stres kerja
4. Mengetahui seberapa besar tingkat manajemen diri.

Berdasarkan tujuan yang diajukan diatas maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat :

### **1. Secara Teoritik**

Sebagai referensi dan tambahan bagi pengembangan ilmu psikologi terutama ilmu psikologi dalam bidang industri dan organisasi.

### **2. Secara Praktis**

Adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kepada RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dalam rangka menurunkan stres kerja khususnya pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan RS. Ortopedi Prof DR. R. Soeharso Surakarta berjumlah 650 orang (Peta Kepegawaian RSO, 2014). Bentuk sampel pada penelitian ini adalah *purposive sample* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri atau karakteristik subjek yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel pada penelitian ini adalah yang



tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta berjumlah 89 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala manajemen diri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment* diperoleh nilai ( $r$ ) sebesar -0,562,  $p = 0,000$  ( $p \leq 0,01$ ) maka dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan stres kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso. Artinya jika semakin tinggi manajemen diri maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya jika semakin rendah manajemen diri maka semakin tinggi stres kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis diterima.

Rerata empirik (RE) variabel manajemen diri sebesar 93,51 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75.

Jadi rerata empirik  $>$  rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai manajemen diri yang tinggi. Kondisi tinggi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek penelitian pada dasarnya memiliki sikap yang terbentuk secara baik, dari aspek manajemen diri seperti yang dikemukakan oleh Maxwell (Prijosaksono, 2001) yaitu aspek pengelolaan waktu yang meliputi ketepatan waktu, perencanaan waktu, dapat memanfaatkan waktu secara efisien serta tidak melakukan penundaan pekerjaan. Selanjutnya aspek hubungan antar manusia yang meliputi kepedulian terhadap sesama, senang berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan yang harmonis, mudah beradaptasi dengan lingkungan, mencintai sesama, menghargai sesama, dan membentuk suasana kekeluargaan. Dan aspek perspektif diri yang meliputi sikap mandiri, percaya diri, sadar diri, kreatif, jujur, tidak egois, dan berpendirian teguh.

Rerata Empirik (RE) sebesar 58,92 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 82,5. Jadi Rerata Empirik  $<$  Rerata Hipotetik yang berarti pada

umumnya subyek mempunyai stres kerja yang rendah. Kondisi rendah ini dapat diartikan bahwa Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta meskipun mengalami stres kerja, namun kondisi tersebut tidak sampai mengganggu atau menghambat aktivitas kerjanya. Subjek tidak mengalami gejala-gejala stres kerja yang cukup serius baik dari aspek perilaku atau tindakan, proses sikap atau berfikir, emosi atau perasaan dan aspek fisik atau fisiologis. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa subjek penelitian memiliki manajemen diri yang tinggi dan stres kerja yang rendah.

Dari data hasil penelitian diatas dan dari pendapat yang memperkuat, dapat dinyatakan bahwa manajemen diri mempengaruhi stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari sumbangan efektifnya sebesar 31,6%. Berarti masih terdapat 68,4% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja diluar variabel manajemen diri. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja tersebut dapat berupa : 1)

Stressor ekstra organisasi misalnya, perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2) Stressor organisasi yang memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan. 3) Stressor kelompok misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan. 4) Stressor individual misalnya, seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut (Luthans, 2006).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,562 ;  $p = 0,000$  ( $p \leq 0,01$ ) maka dapat dikatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan stres kerja. Artinya jika semakin

tinggi manajemen diri maka semakin rendah stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

2. Peranan atau sumbangan efektif variabel manajemen diri terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sebesar 31,6% yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,316. Berarti masih terdapat 68,4% variabel lain yang mempengaruhi stres kerja diluar variabel manajemen diri.
3. Tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta tergolong rendah, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 58,92 sedangkan rerata hipotetik (RH) sebesar 82,5.
4. Tingkat manajemen diri pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta tergolong tinggi, hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik

(RE) sebesar 93,51 sedangkan rerata hipotetik (RH) sebesar 75.

### **Saran - Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain :

#### **1. Bagi RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta**

Sesuai dengan hasil penelitian diketahui manajemen diri subjek penelitian tergolong tinggi dan tingkat stres kerja yang tergolong rendah. Peneliti memberikan masukan kepada Pimpinan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta terutama dalam menurunkan tingkat stres tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta dengan memperhatikan aspek-aspek berikut :

- a. Berdasarkan aspek pengelolaan waktu:  
Pimpinan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta diharapkan melakukan evaluasi target-target kerja yang telah ditentukan jangka waktu

penyelesaiannya. Hal ini dimaksudkan agar evaluasi target kerja dapat berjalan dengan tepat dan sesuai secara menyeluruh dari tingkat atasan sampai bawahan, dengan menyesuaikan hasil kerja dan data objective dari buku log (buku kinerja).

Berdasarkan aspek hubungan antar manusia :

Pimpinan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta diharapkan mampu mengenali dan peka terhadap segala hal yang berada disekitarnya, selain itu pimpinan dapat menjadi motivator dan rujukan bagi tenaga kesehatan non keperawatan saat menghadapi berbagai masalah, sebab tenaga kesehatan non keperawatan beranggapan bahwa pada diri seorang pemimpin ada solusi bagi masalah yang mereka hadapi dan merupakan pribadi yang memang disenangi oleh orang-orang disekitarnya. Dengan adanya komunikasi dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan tenaga

kesehatan non keperawatan diharapkan akan menurunkan tingkat stres kerja.

- b. Berdasarkan aspek perspektif diri :

Pimpinan RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta diharapkan dapat mengarahkan bawahannya berupa sikap kepemimpinan dan manajerial yang baik. Penerapan manajemen diri yang baik memungkinkan seseorang akan terhindar dari stres kerja.

## **2. Bagi Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui manajemen diri subjek penelitian tergolong tinggi dan tingkat stres kerja yang tergolong rendah. Sesuai dengan hasil penelitian ini peneliti memberikan masukan bagi tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta terutama dalam menurunkan tingkat stres dengan memperhatikan aspek-aspek berikut :

- a. Berdasarkan aspek pengelolaan waktu, tenaga kesehatan non keperawatan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Menetapkan target-target dan prioritas kerja, serta membuat jadwal kerja harian dan bekerjalah sesuai dengan prioritas kerja lalu tentukan jangka waktu penyelesaiannya.
  - 2) Berusaha untuk datang ke kantor tepat waktu kemudian laksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sesuai jadwal kerja harian yang telah ditetapkan, tanpa harus menunda pekerjaan.
  - 3) Manfaatkan waktu untuk menulis buku log (buku kinerja).
- b. Berdasarkan aspek hubungan antar manusia, tenaga kesehatan non keperawatan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Berusaha memperbaiki interaksi sosial dengan orang lain tanpa sikap yang berlebihan dengan menghormati keyakinan dan hak asasi orang lain.
  - 2) Berusaha untuk mudah beradaptasi dengan lingkungan baru dan tidak memilih-milih kawan.
  - 3) Memberi kebebasan orang lain untuk mengembangkan potensi yang tersembunyi dan membiarkan mereka berinovasi secara mandiri, serta tidak mengorbankan siapapun demi tujuan pribadi.
- c. Berdasarkan aspek perspektif diri, tenaga kesehatan non keperawatan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - 1) Berusaha untuk memahami diri sendiri terlebih dahulu baik kekurangan dan kelebihanannya, setelah itu belajar memahami orang lain.
  - 2) Selalu berlaku jujur baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan.
  - 3) Tidak berpangku tangan dan mengandalkan orang lain untuk melakukan sesuatu

yang seharusnya menjadi tanggung jawab sendiri.

### **3. Bagi Ilmuan Psikologi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dan wacana pemikiran tentang hubungan antara manajemen diri dengan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan khususnya di bidang psikologi

industri dan organisasi.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema dan tempat penelitian yang sama diharapkan mampu membandingkan tingkat stres kerja ataupun tingkat manajemen diri dari tenaga kesehatan antar instalasi yang berada di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afram. 2012. *Manajer dan Supervisor*. Yogyakarta: Buku Pintar.

Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan V. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

\_\_\_\_\_. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darasati, P. 2012. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabelan Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Diahsari, Erita Y. 2001. Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol 16. No.4. Hal. 360-371.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo. 2013. *Dokumen Deskripsi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (PPSDMK) Kabupaten Sukoharjo*.

- Gie, T.L. 1996. *Strategi Hidup Sukses*. Yogyakarta: Liberty.
- Gustina, A. 2009. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa yang Bekerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hartanti dan Rahaju, S. 2003. Peran Sense Of Humor pada Dampak Negatif Stres Kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol 18. Hal. 393-408.
- Igor, S. 1997. *Pekerjaan anda bagaimana mendapatkannya bagaimana mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica. Solo. Dabara.
- Jawwad, M. AA. 2003. *Manajemen Diri*. Bandung: Syaamil Cipta Media.
- Keenan, Kate. 1995. *Manajemen Pengaturan Diri Sendiri*. Jakarta: PT Anem Kosong Anem.
- Krug, S. G. 1980. *Clinical Analysis Questionare Manual*. Champaign Illinos : Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10 th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Andi
- Manktelow, James. 2009. *Mengendalikan Stres*. Jakarta : Erlangga
- Manz, C.C. , & Sims, H. Positivisme . Jr. 1995. *Self – Management as A Subtitude Leadership : A Social Learning Theory Perspective*. New York ; Mc grow Hill. Maryland Institute. 2005. The Characteristic of Emotional Maturity. Diakses dari [http:// www.jstor.org/stable/257111](http://www.jstor.org/stable/257111), Tanggal 15 Oktober 2013 jam 13.57
- Megawati, N. 2010. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Pustaka Setia.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. 2007. *Human develompment (10 th*

ed.). New York: Mc Graw Hill.

Prijosaksono. 2001. *Self Management Series*. Jakarta: Gramedia.

Ratih, Tri. 2013. Hubungan antara Manajemen Diri dengan Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rengganis, D.R.P. 2005. Peran Manajemen Diri dan Kematangan Emosi dengan Pengambilan Keputusan. *Thesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Sekolah Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Revalika, Nadia. 2012. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol.2 No.01, Februari 2013*.

Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: ALFABETA.

RSO. 2012. *Profil RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Surakarta : RSO

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.

Sumarni, M & Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Steven, S., dkk. 1998. Stress at Work. Diakses dari [www.cdc.gov/nias](http://www.cdc.gov/nias) Tanggal 28 September 2013.

Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.

Widhiarso, Wahyu . 2010. *Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons?*. Diakses dari [http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso\\_2010\\_respon\\_alternatif\\_tengah\\_pada\\_skala\\_likert.pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_respon_alternatif_tengah_pada_skala_likert.pdf), Tanggal 21 februari 2014 jam 11.25.

Widyasrini, Jati. 2013. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Winarsunu, Tulus. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : UMM Press